

مقایسه باورهای غیرمنطقی انتخاب شغل در فارغ التحصیلان شاغل و غیرشاغل

مراجعه کننده به اداره کار شهرستان برازجان

Comparison irrational career choice beliefs in an employed graduate and an unemployed returnee personnel city borazjan

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۵/۱۹، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۱/۷/۱۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۱۱/۲۴

F. Legha., (M.A.), & K. Farahbakhsh., (Ph.D)

Abstracts: In this research comparison for researching irrational a career choice beliefs in an employed graduate and an unemployed returnee a personnel city borazjan in 88-89 annual. research sample size was covering 150 person. sampling style at form sample available covering 75 person of graduate have an employed that in time median under month twelve; and 75 person of an unemployed that were in time median under annual at this center. research implement accomplished covering one questionnaire that base on approach therapy rational-effective-behavioral Ellis (REBT) by researchist became wrought. original question was wick that if there is difference between irrational a career choice beliefs measure in an employed graduate and an unemployed? result insigned that there is difference between irrational career choice beliefs measure in an employed graduate and an unemployed ($p=0/01, t=3/08$); therefore an unemployed graduate and an employed have mostly irrational a career choice beliefs. As well as, in this belief that "I choice for a career that it was rest conformation." There is difference between an employed graduate and an unemployed ($p=0/02, t=2/33$); in this belief that "every one needs a tamper for career choice." There is not difference between an employed graduate and an unemployed ($p=0/09, t=1/86$). In this belief that "we are salve in our past for a career choice." There is not difference between an employed graduate and an unemployed ($p=0/01, t=-1/64$). In this belief that "I cach for a career choice easily." There is difference ($p=0/005, t=2/88$). In this belief that "every one is for an unemployed accountable." There is difference two class between ($p=0/003, t=-3/06$).

Key words: irrational career beliefs, therapy rational-effective-behavioral, an employed graduate and an unemployed, scale irrational career choice beliefs

فرخنده لقا^۱ و کیومرث فرحبخش^۲

چکیده: هدف پژوهش حاضر مقایسه باورهای غیرمنطقی انتخاب شغل بین فارغ التحصیلان شاغل و غیرشاغل مراجعه کننده به اداره کار شهرستان برازجان در سال ۸۸-۸۹ بود. حجم نمونه پژوهش شامل ۱۵۰ نفر بود. روش نمونه گیری به صورت نمونه در دسترس شامل ۷۵ نفر از فارغ التحصیلانی که در میانگین زمانی کمتر از دوازده ماه شاغل شده اند؛ و ۷۵ نفر از فارغ التحصیلان جویای کار که در میانگین زمانی کمتر از یک سال از مراجعین به این مرکز بودند بود. ابزار پژوهش شامل یک پرسشنامه که براساس رویکرد درمان عقلانی-عاطفی-رفتاری الیس (REBT) توسط محقق ساخته شد، صورت گرفت. سوال اصلی پژوهش این بود که آیا بین میزان باورهای غیرمنطقی انتخاب شغل در فارغ التحصیلان شاغل و غیرشاغل تفاوت وجود دارد؟ نتایج نشان داد که بین میزان باورهای غیرمنطقی انتخاب شغل در فارغ التحصیلان شاغل و غیرشاغل تفاوت معنی داری وجود دارد؟ بنابراین فارغ التحصیلان غیرشاغل در مقایسه با فارغ التحصیلان شاغل باورهای غیرمنطقی انتخاب شغل بیشتری دارند. همچنین بین فارغ التحصیلان شاغل و غیرشاغل در مقایسه با تایید انتخاب شغل از نظر دیگران، ناکامی در انتخاب شغل مورد علاقه؛ و مسئولیت پذیری در انتخاب شغل تفاوت معنی داری وجود داشت. ولی در بُعد وابستگی به پارتی و ناامیدی نسبت به تغییر انتخاب شغل بین دو گروه تفاوت معنی داری وجود نداشت.

کلید واژه ها: باورهای غیرمنطقی، درمان عقلانی-عاطفی-رفتاری، فارغ التحصیلان شاغل و غیرشاغل، مقیاس باورهای غیرمنطقی انتخاب شغل.

مقدمه

همه ما دارای باورهای شغلی هستیم. باورهای شغلی فرضیاتی که درباره خودمان و آنچه که به منظور انجام موفقیت آمیز و ظایفمان در دنیای کاری داریم هست. برخی از این باورها می-تواند علت‌های متفاوتی داشته باشد، به عنوان مثال ممکن است شما به این باور معتقد هستید که موفقیت در نتیجه سخت کارکردن یا بودن در یک مکان خوب با موقعیت کاری خوب است؟ پاسخ به این سوال می‌تواند عملکرد آینده ما را تحت تاثیر قرار دهد (دیجست^۱، ۱۹۹۲). باورهای شغلی به عنوان یک عنصر مهم و محوری در کشف شغل و سازگاری در محیط‌های تحصیلی و شغلی هست. باورها می‌توانند پیامدهای ارتقاءدهنده یا ناتوان کننده برای یک تصمیم‌گیری شغلی به طور عمومی داشته باشند (آرتور و رول^۲، ۲۰۰۲).

باورهای افراد درباره خودشان و دنیای کاریشان تحت تاثیر هدف‌هایشان برای یادگیری مهارت‌های جدید، رشد علایق جدید، تصمیم‌گیری‌های شغلی و عمل کردن جهت هدف‌های شغلی‌شان می‌باشد (آموند سن^۳، ۱۹۹۷، میچل و کرومبولتز^۴، ۱۹۹۶). هرچه آگاهی ما از باورهای افراد بیشتر شود شناخت ما از علایق، استعدادها، نگرش‌ها و ارزش‌های مراجع بیشتر می‌شود (لوئیس و گیلپوسن^۵، ۱۹۸۱).

به اعتقاد ایس باورها نقش میانجی و حد وسط را بین رویدادهای زندگی و پیامدهای روان-شناختی و اجتماعی ناشی از آن دارند. به عنوان مثال از دست دادن شغل یک رویداد فعال-کننده است؛ یعنی فردی که شغلش را از دست داده از حالت آرامش و بی‌اعتنایی خارج شده و برای مقابله با این تغییر فعال می‌شود. باور به این که «هرگز شغلی را به دست نخواهم آورد» با پیامد احساس ناکامی شدید و احتمالاً افسردگی ناشی از آن همراه خواهد بود. اما اگر باور فرد این باشد که «با تلاش بیشتر احتمالاً شغل بهتری به دست خواهم آورد» با پیامد روان‌شناختی و اجتماعی مساعدتر و انتخاب شغل مناسب‌تر مواجه خواهد شد (مزدک پور، ۱۳۸۷).

استفاده از رویکرد REBT در مشاوره شغلی، زمانی که یک فرد با مشکلاتی در انتخاب شغلش مواجه می‌شود اهمیت دارد. رویدادهایی نظیر از دست دادن شغل یا تغییر شغل یا نداشتن شغل می‌تواند علت احساسات دردناک و افسردگی در افراد شود. برای این که یک مراجع به موفقیت دست یابد بسیار بااهمیت است که به او کمک شود، تا از احساسات منفی چون افسردگی و اضطراب اجتناب کند و خود را با تفکرات مثبتی که در امیالش به منظور

1. Digest
2. Arthur & Rool
3. Amundson
4. Mitchell & Krumboltz
5. Lewis & Gillhausen

مقایسه باورهای غیرمنطقی انتخاب شغل در فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل...

رسیدن به موفقیت وجود دارد هماهنگ کند. بسیاری از نظریاتی که در درس‌نامه‌های آموزشی موضوعات و مسائل رشد شغلی را تبیین می‌کنند، شامل نظریه جان هالند، فرانک پارسونز، آنارو، دونالد سوپر، جان کرومبولتز و تیدمن هستند. در این جا REBT نیز می‌تواند هم‌چون نظریاتی که در رابطه با شغل وجود دارد به‌منظور توضیح و تبیین موضوعات و مسائل رشد شغلی به‌کار رود (تسلی^۱، ۲۰۰۰).

تغییر نیروی کار و ابهاماتی که در رابطه با اوضاع وخیم اقتصاد وجود دارد، آشفتگی‌هایی را در نقش‌های کاری آینده نهادینه کرده است. انتخاب شغل فرایند پیچیده‌ای است، که در چند خط نمی‌تواند توضیح و تبیین شود. معمولاً مشاوران شغلی به دلیل عوامل معنی‌دار و عملی در انتخاب شغل نظیر؛ ارزش‌ها، علایق، توانایی‌ها، مهارت‌ها، و تجارب زندگی کاری متمرکز شده‌اند (زونکر^۲، ۲۰۰۶). انتخاب شغل برای داشتن یک زندگی حرفه‌ای موفق و پربار ضروری است (لکر^۳، ۲۰۰۲).

از سال ۱۹۷۰ میلادی مشاوران شغلی مجموعه‌ای از باورهایی که ممکن است در تصمیم‌گیری و انتخاب شغل مراجعان تاثیرگذار باشد؛ و منجر به ناراضی‌تی و اضطراب در مراجعان شود را شناسایی کرده‌اند و از این باورها به‌عنوان بدفهمی‌ها، انتظارات، اسطوره‌های غیرمنطقی یاد می‌کنند (لوپیس^۴، ۱۹۸۱؛ نوو^۵، ۱۹۸۷؛ تامپسون^۶، ۱۹۷۶؛ وودریک^۷، ۱۹۷۹). باورهای حرفه‌ای می‌تواند آرمان‌ها و عملکرد افراد را در رابطه با شغل‌شان در دو مسیر مثبت و منفی قرار دهد. از آن‌جا که باورهای غیرمنطقی ادراکاتی را که افراد از خودشان و دنیای شغلیشان دارند، تحت‌تاثیر قرار می‌دهد باعث افزایش هیجاناتی منفی در رابطه با تصمیم‌گیری برای انتخاب یک شغل می‌شود (سامپسون^۸ و دیگران، ۱۹۹۶). باورهای غیرمنطقی می‌تواند عملکرد افراد را در هر مرحله‌ای از انتخاب شغل تحت‌تاثیر قرار دهد (آموند سن، ۱۹۹۶). افرادی که هیجاناتی منفی را در رابطه با تصمیم‌گیری و انتخاب شغل تجربه می‌کنند ممکن است در خودشان این باور را که توانایی مقابله با فشارها را ندارند ادراک کنند (سامپسون و دیگران، ۱۹۹۷). افراد باتوجه به باورها و فرضیاتی که درباره مشاغل دارند اغلب مجذوب یک شغل خاص می‌شوند. غالباً در اکثر افراد این فرضیات و باورها "غلط" هستند. در صورتی‌که این باورها و فرضیات

-
1. Tousle
 2. Zunker
 3. Laker
 4. Lewis
 5. Nevo
 6. Thompson
 7. Woodric
 8. Sampson & et al

غلط به چالش کشیده نشوند، می‌تواند بر تصمیم‌گیری‌هایی که در رابطه با انتخاب شغل‌شان می‌گیرند تاثیرگذار باشد. و به انتخاب مشاغلی که باقی ماندن در آن به نارضایتی و عدم تحقق آن شغل منجر می‌شود (دوبیس^۱، ۲۰۰۰). باورهای غیرمنطقی انتخاب شغل می‌تواند منجر به افکار و احساساتی شود که مشکلاتی را در رابطه با تکالیف رشد شغلی فرد به وجود آورد (کُربیشلی و یاست^۲، ۲۰۰۰). سامپسون، پترسون، ریردونولنز^۳ (۱۹۹۸) هشدار دادند که چنین باورهایی می‌تواند تاثیرگررفته از ادراکات افراد از خودشان و دنیای کاری‌شان باشد که می‌تواند منجر به احساسات منفی در فرایندهای تصمیم‌گیری شغلی و مانع از تحقق هدف‌های شغلی-شان شود (به نقل از رُل و آرتور، ۲۰۰۲). بنابراین شناسایی باورهای غیرمنطقی انتخاب شغل می‌تواند راهبر مداخلات و ارتقای سلامت تصمیم‌گیری شغلی افراد شود (بیلگی^۴، ۲۰۰۸). با استفاده از نظریه REBT مراجع می‌تواند آن احساسات مثبتی را که درون یک محیط کاری دارد کشف کند، هم‌چنین می‌تواند آن محیطی را که به لحاظ هیجانی در آن احساس راحتی می‌کند کشف کند. REBT براساس این باور بنا شده که یک فرد مسئول عملکرد شخصی و هیجان‌اتش هست. اگر فرد هیجان‌ات منفی را تجربه کند و رفتارهای مضر را نشان دهد، در واقع یک تاثیر جانبی از افکار غیرمنطقی فردی و شخصی‌شان خواهد بود. به هر حال، افراد می‌توانند یاد بگیرند که چگونه خود را با دیدگاه‌های واقع‌بینانه‌تری در زندگی‌شان هماهنگ کنند و آن دیدگاه‌های واقع‌بینانه را رشد و توسعه دهد. با رشد دادن یک دیدگاه منطقی با استفاده از رویکرد REBT پذیرش بهتری از خود و تجارب رضایت‌بخش بیشتری در زندگی فردی خواهیم داشت (آبراهام^۵، ۲۰۰۴).

تا قبل از سال ۱۹۶۰ میلادی، الیس ارتباط بین باورهای غیرمنطقی شغل و علت‌های مشکلات روانی را کشف کرده بود. الیس در حدود ۱۱ باور غیرمنطقی که افراد برای تحریف واقعیت و به وجود آوردن فشارهای هیجانی مورد استفاده قرار می‌دهند را فهرست‌بندی کرده است (الیس^۶، ۱۹۶۲).

با مورد توجه قرار دادن باورهایی نظیر: "من هرگز قادر به پیدا کردن شغل نخواهم بود"، چرا که این خود یک باور غیرمنطقی خواهد بود. اگر شما واقعاً معتقد باشید که نمی‌توانید شغل

-
1. Doubis
 2. korbishli & yast
 3. Reardon & lenz
 4. Billgi
 5. Abrams
 6. Ellis

مقایسه باورهای غیرمنطقی انتخاب شغل در فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل...

پیدا کنید؛ در این جا جایی برای جست و جوی شغل نمی‌ماند. و اگر شما هیچ جست و جوی شغلی انجام ندهید، شما مطمئناً هیچ شغلی را پیدا نخواهید کرد. بنابراین این باورها از یک پیش‌گویی کام‌بخش یا خودتخریب‌گری می‌آیند (دیجست^۱، ۱۹۹۲). مراجعان به‌طور معمول به این منظور برای مشاوره می‌آیند که یا افسرده، ناکام، پریشان، و یا درگیر در برخی از رفتارهای خود تخریب‌گری شده‌اند. آن‌ها می‌خواهند که با آمدن به مشاوره احساس بهتری داشته باشند. با این وجود تئوری‌های الیس، بک، برنز، دوران^۲ و دیگران سال‌ها در این زمینه کار کرده‌اند. بسیاری از مراجعان وقتی به این یادگیری می‌رسند که با تغییر در تفکراتشان می‌توانند به احساس بهتری دست پیدا کنند، بسیار شگفت‌زده می‌شوند. بنابراین مشاوران یک تبیین عقلانی به‌منظور نشان دادن این‌که چگونه یک تفکر مثبت منجر به یک هیجان مسرت‌آمیز و افزایش رفتار موثر می‌شود را فراهم می‌کند. احساس ما به همان طریقی است که ما فکر می‌کنیم: هر احساس بدی که داریم در نتیجه تحریف فکر و تفکر منفی است، که داریم: عملکرد افراد در یک روش هماهنگ با احساسات و باورهای آن‌ها مطابقت دارد (برنز^۳، ۱۹۸۰).

پیشینه پژوهش

- در پژوهشی که مارشال^۴ (۲۰۰۲) به‌منظور بررسی باورهای شغلی افراد شاغل و غیرشاغل انجام داد به این نتیجه رسید که افراد غیرشاغل در این باور که باید در انتخاب شغل به هدف‌ها و خواسته‌های دیگران توجه کنند توافق دارند.

- در پژوهشی که هاول^۵ (۲۰۰۱) انجام داد به این نتیجه رسید که بین افراد شاغل و غیرشاغل در این باور که تنها با تکیه بر افراد متخصص می‌توانند شغل انتخاب کنند تفاوت وجود دارد. هم‌چنین بین کارمندان و دانشجویانی که در یک زمینه مشخص شغلی بودند، در این باور که برای رسیدن به یک هدف باید مراحل معینی را دنبال کنند و بر آن اصرار داشته باشند، این که شغلی مناسب است که امکان پیدا کردن آن باشد، و سخت کار کردن موفقیت به دنبال نمی‌آورد شباهت‌هایی یافتند.

- لارچر^۶ (۲۰۰۳) یک بررسی اولیه درباره باورهای غیرمنطقی و نگرانی انجام داد. تحقیق لارچر فرضیات نظری که تمایل به مطالعه نگرانی‌هایی را که تحت‌تاثیر نظام باورهای غیرمنطقی است، را بررسی می‌کند. دانشجویان کالج (N=153) پرسشنامه نگرا نی دوما و باور

1. Digest
2. Doran
3. Burns
4. Marshall
5. Hawell

را بررسی می‌کند. دانشجویان کالج (N=153) پرسشنامه نگرانی دوما و باورهای غیرمنطقی را کامل کردند. نتایج تحقیق نشان داد که نگرانی و باورهای غیرمنطقی رابطه مثبت معنی‌داری با یکدیگر دارند. تحلیل رگرسیون نشان داد که نگرانی بیشتر در رابطه با باورهای غیرمنطقی خاصی که منعکس‌کننده اهمیت دوست داشتن و تایید شدن به‌وسیله هر کسی، این‌که گذشته تعیین‌کننده رفتار فرد، زمانی که امور آن‌طور که آن‌ها می‌خواهند نباشد، موجب آشفتگی ایشان خواهد شد.

- پُرات^۱ (۱۹۹۷) تحقیقی را به‌منظور بررسی باورهای شغلی افرادی که موفق به انتخاب شغل، شده‌اند و افرادی که شغل انتخاب نکرده‌اند، انجام داد نتایج نشان داد که بین باورهای شغلی افراد شاغل و غیرشاغل تفاوت وجود دارد.

- فرحبخش و نادری‌زاده (۱۳۸۷) به ارزیابی حالات ناتوانی و نگرانی‌های انتخاب شغل بین دانشجویان در مراحل مختلف تحصیلی و تاثیر آن بر کاهش مهارت‌های جست و جوی شغل پرداختند. نتایج نشان داد که دانشجویانی که در سال‌های اولیه تحصیل هستند، در مقایسه با دانشجویانی که در سال‌های پایانی تحصیل هستند، نگرانی و اضطراب بیشتری درباره انتخاب شغل‌شان دارند.

- اسپر^۲ (۱۹۹۲) به این نتیجه رسید که بین باورهای حرفه‌ای افرادی که موفق به انتخاب شغل شده‌اند و افرادی که موفق به انتخاب شغل نشده‌اند به لحاظ گشودگی، رضایت درونی، مسئولیت‌پذیری، مقایسه خود با دیگران، تنوع تحصیلی/شغلی، انعطاف‌پذیری مسیر شغلی، تحقیق / مذاکره و سخت کارکردن تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

سوالات پژوهش

- آیا بین میزان عقاید غیرمنطقی در زمینه انتخاب شغل در فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل تفاوت وجود دارد؟

- آیا بین فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل در این اعتقاد که «شغلی را انتخاب می‌کنم که دیگران آن را تایید کنند» تفاوت وجود دارد؟

- آیا بین فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل در این اعتقاد که «هر فردی برای انتخاب شغل به پارتی نیاز دارد» تفاوت وجود دارد؟

1. Porat

2. Spore

مقایسه باورهای غیرمنطقی انتخاب شغل در فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل...

- آیا بین فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل در این اعتقاد که «ما در انتخاب شغل اسیر گذشته خویش هستیم» تفاوت وجود دارد؟

- آیا بین فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل در این اعتقاد که «من انتخاب شغل را آسان می‌گیرم» تفاوت وجود دارد؟

- آیا بین فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل در این اعتقاد که «هر فردی خودش مسئول بیکاری خود است» تفاوت وجود دارد؟

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی - زمینه‌یابی است. که به بررسی مقایسه‌ای باورهای غیرمنطقی انتخاب شغل و رابطه بین آن‌ها در دو گروه از فارغ‌التحصیلان غیرشاغل (۷۵ فارغ-التحصیل جویای کار) و شاغل (۷۵ فارغ‌التحصیل شاغل) جهت تجزیه و تحلیل موقعیتی موضوع پرداخته است. برنامه عملیات و نحوه اجرا بدین صورت بود که پس از مشخص شدن پایایی و روایی ابزار، گروه فارغ‌التحصیلان غیرشاغل با پیگیری دائم در اداره کار شهرستان برازجان، با هماهنگی کارکنان این اداره، ۷۵ نفر فارغ‌التحصیل جویای کار مراجعه‌کننده به این مرکز پس از جلب اعتماد آن‌ها به‌عنوان نمونه در دسترس انتخاب شدند و پرسشنامه باورهای غیرمنطقی انتخاب شغل را تکمیل نمودند. در مورد گروه فارغ‌التحصیلانی که شاغل شده‌اند، ۷۵ نفر از فارغ‌التحصیلانی که در میانگین زمانی کمتر از دوازده ماه شاغل شده‌اند به‌عنوان نمونه در دسترس انتخاب و پرسشنامه مزبور را تکمیل نمودند.

ابزار سنجش

این پژوهش با استفاده از یک پرسش‌نامه که براساس رویکرد درمان عقلانی-عاطفی-رفتاری الیس (REBT) از طریق راهنمایی اساتید راهنما و مشاور توسط محقق ساخته شد صورت گرفت. مراحل ساخت پرسش‌نامه به ترتیب زیر بود: ۱- تعریف مفهومی و عملیاتی از صفت موردنظر ۲- مشخص نمودن حیطه‌های آزمون ۳- تهیه پیش‌نویس سوالات براساس مطالعه نظری و ادبیات مربوطه ۴- بهره‌گیری از نظرات اصلاحی اساتید دانشگاه علامه ۵- اجرای آزمایش بر روی شصت فارغ‌التحصیل شاغل و جویای کار که به‌روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. هم‌چنین برای تعیین پایایی (اعتبار)، پرسش‌نامه مزبور روی شصت نفر اجرا گردید. بعد از ۲ هفته همین پرسش‌نامه روی همان افراد مجدداً اجرا شد، و از محاسبه بین دو اجرا بازآزمایی ضریب هم‌بستگی برابر ۰/۶۱٪ به‌دست آمد. سپس از شصت نفر اولیه از

آنجا که پاسخ سوالات چندگزینه‌ای بود، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۱ محاسبه گردید. یکی از روش‌های تبدیل قضاوت کیفی داوران درباره روایی محتوایی به کمیت به روش لاشه شهرت دارد و به آن ضریب روایی محتوایی (سی وی آر) گفته می‌شود (شولتز و ویتنی، ۲۰۰۵ به نقل از سیف، ۱۳۸۲). برای محاسبه این ضریب روایی محتوایی از تعدادی متخصص موضوع خواسته می‌شود تا هر یک از سوال‌های آزمون را بررسی کنند و درباره آن نظر بدهند. در این روش، از داوران خواسته می‌شود تا هر سوال را در رابطه با محتوایی که سوال از آن دربرگرفته شده رتبه‌ای از یک تا پنج مورد داوری قرار دهند. رتبه‌های به‌دست آمده عبارتند از: داور اول: ۵، داور دوم: ۴/۵، داور سوم: ۴/۷۰، داور چهارم: ۳/۵، داور پنجم: ۴. سپس با محاسبه متوسط میانگین نمره‌های داوران و تقسیم بر تعداد آن‌ها ضریب روایی برابر با ۴/۳۴ به‌دست آمد.

مقیاس‌های مختلف پرسش‌نامه

مولفه‌های اولیه پرسش‌نامه شامل ۸۹ سوال بود. که در اجرای مقدماتی اولیه ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷ به‌دست آمد. بعد از حذف ۱۵ سوال نامناسب (۳- ۱۰- ۱۱- ۲۰- ۲۶- ۳۲- ۳۴- ۴۳- ۴۸- ۵۵- ۵۷- ۶۴- ۷۰- ۷۲- ۷۸) که همبستگی ضعیفی با دیگر سوالات داشتند، ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۱ به‌دست آمد. آزمون نهایی که بر روی نمونه مورد نظر اجرا شد شامل ۷۴ سوال بود.

همان‌طور که گفته شد این آزمون از هفتاد و چهار سوال و ده قسمت تشکیل شده است. هر قسمت یکی از باورهای غیرمنطقی را که به نظر الیس عامل اختلالات عاطفی و هیجانی هستند اندازه‌گیری می‌کند. این ده قسمت به شرح زیر می‌باشند:

۱- **مقیاس توقع تایید نوع شغل از نظر دیگران:** این مقیاس این باور فرد را اندازه می‌گیرد که «شغل من باید مورد تایید همه افراد جامعه یا همه کسانی که مرا می‌شناسند قرار گیرد و من و شغلم وقتی ارزشمند هستیم که دیگران بر آن مهر تایید بزنند یا آن که لازم و ضروری است که شغل من مورد تایید دیگران واقع شود: سوالات ۱- ۱۴- ۲۱- ۲۸- ۳۷- ۵۳- ۵۹- ۶۸- این باور غیرمنطقی را ارزیابی می‌کنند.

۲- **مقیاس انتظارات بالا از خود در نوع شغل:** این مقیاس این باور و عقیده را اندازه‌گیری می‌کند که: من باید حداکثر کمال و شایستگی را با شغلی که انتخاب می‌کنم داشته باشم. سوالات ۲- ۱۵- ۲۹- ۳۸- ۴۶- ۵۴- ۶۹- این باور غیرمنطقی را اندازه‌گیری می‌کنند.

مقایسه باورهای غیرمنطقی انتخاب شغل در فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل...

۳- مقیاس سرزنش کردن خود در انتخاب شغل: این مقیاس این باور را اندازه می‌گیرد که فرد اعتقاد دارد که خودش و گروهی از مردم که به کارهای خلاف اخلاق در انتخاب شغل‌شان مرتکب می‌شوند باید تنبیه و مجازات شوند. سوالات این مقیاس عبارتند از: ۲۲- ۳۰- ۳۹- ۶۰.

۴- مقیاس واکنش به ناکامی در انتخاب شغل مورد علاقه: این مقیاس این باور و عقیده غیرمنطقی را اندازه می‌گیرد که فرد به خود می‌گوید: اگر انتخاب شغلش آن‌طور نباشد که او می‌خواهد نهایت ناراحتی و بیچارگی است و بدبختی‌های زیادی را به‌دنبال خواهد داشت. سوالات این مقیاس عبارتند از: ۳- ۳۱- ۲۳- ۴۷- ۵۵- ۶۳.

۵- مقیاس بی‌مسئولیتی در انتخاب شغل: این مقیاس این باور غیرمنطقی را اندازه‌گیری می‌کند که فرد به خود می‌گوید: عدم انتخاب شغل من ناشی از مسائل و مشکلات حوادث بد زندگی هستند. اگر هنوز شغل انتخاب نکرده‌ام به خاطر حوادث و مسائل اجتماعی است که در زندگی من وجود دارد و این رویدادها و عوامل خارجی مسبب بیکاری من هستند نه من و برداشت من از آن‌ها. سوالات این مقیاس عبارتند از: ۴- ۹- ۲۴- ۳۲- ۴۰- ۴۸- ۵۶- ۶۲- ۷۰.

۶- توجه مضطربانه در انتخاب شغل: این مقیاس این باور فرد را اندازه‌گیری می‌کند که، اگر قرار است حادثه یا اتفاق خطرناکی در شغل من روی دهد باید همیشه نگران آن بود. به‌طور کلی حوادث خطرناک همیشه موجب ناراحتی و نگرانی می‌شوند. بنابراین باید همیشه به خاطر آن‌ها شدیداً نگران و ناراحت بود. سوالات این مقیاس عبارتند از: ۵- ۱۷- ۲۵- ۳۳- ۴۱- ۴۹- ۵۷- ۶۱- ۷۱.

۷- مقیاس اجتناب از مشکلات انتخاب شغل: این مقیاس این باور را اندازه می‌گیرد که فرد به‌خود می‌گوید: اجتناب از مسائل و مشکلات، مسئولیت‌ها و وظایف انتخاب شغل آسان‌تر از مواجه شدن با آن‌ها است. سوالات این مقیاس عبارتند از: ۶- ۱۰- ۱۸- ۲۶- ۳۴- ۴۲- ۵۰- ۶۴- ۷۲.

۸- مقیاس وابستگی به پارتی در انتخاب شغل: این مقیاس این باور را اندازه می‌گیرد که باید در انتخاب شغل به افراد قوی‌تر از خود متکی بود یا آن‌که انتخاب شغل بدون اتکا به افراد قوی‌تر سخت یا غیرممکن خواهد بود. سوالات این مقیاس عبارتند از: ۷- ۱۱- ۳۵- ۴۳- ۵۱- ۶۵- ۷۳.

۹- ناامیدی نسبت به تغییر انتخاب شغل (عدم اختیار در انتخاب شغل): این مقیاس- مربوط به این باور می‌شود که فرد به خود می‌گوید: انتخاب شغل من محصول تجارب زندگی- گذشته من هست. تجارب گذشته زندگی تعیین‌کننده انتخاب شغل کنونی من هستند. و من به

هیچ وجه نمی‌توانم آن‌را تغییر دهم. سوالات این مقیاس عبارتند از: ۱۲- ۱۶- ۱۹- ۲۷- ۴۵- ۵۲- ۵۸- ۶۶.

۱۰- **کمال‌گرایی در انتخاب شغل:** در این مقیاس فرد عقیده دارد که برای هر مشکل و مساله‌ای در جست و جوی شغل یک راه‌حل درست و کامل وجود دارد و اگر به آن دست نیابد وحشتناک و فاجعه‌آمیز خواهد بود. سوالات این مقیاس عبارتند از: ۸- ۱۳- ۲۰- ۳۶- ۴۴- ۶۷- ۷۴.

روش نمره‌گذاری

سوالات آزمون به روش لیکرت و به صورت پنج درجه‌ای تهیه شده است. آزمودنی هر سوال را می‌خواند و موافقت یا مخالفت خود را با توجه به درجات زیر مشخص می‌کند.

۱- کاملاً موافق ۲- تا حدی موافق ۳- نه موافق نه مخالف ۴- تا حدی مخالف ۵- کاملاً مخالف
جهت نمره‌گذاری به طرف غیرمنطقی بودن است. یعنی اگر پاسخ فرد بیشتر غیرمنطقی باشد نمره غیرمنطقی او زیاد می‌شود ولی اگر بیشتر منطقی باشد نمره او کم می‌شود. بنابراین نمره پایین نشان‌دهنده زیاد بودن عقاید غیرمنطقی است. به هر یک از درجات فوق با توجه به کلید نمره‌گذاری، نمره خاصی تعلق می‌گیرد، به این معنی که موافق بودن با یک جمله نشانه غیرمنطقی بودن است و در حالی که با جمله دیگر نشان‌دهنده منطقی بودن فرد است. با عکس این حالت مخالف بودن با یک جمله نشانه غیرمنطقی و موافق بودن نشانه منطقی و با جمله‌ای دیگر موافق بودن نشانه غیرمنطقی و مخالف بودن نشانه فکرمنطقی فرد است. نمره فرد در هر سوال با توجه به کلید نمره‌گذاری از ۱ تا ۵ می‌باشد. جهت نمره‌گذاری به سمت غیرمنطقی بودن است و جهت غیرمنطقی بودن هر سوال به وسیله کلید نمره‌گذاری مشخص شده است.

روش تصحیح و نمره‌گذاری بسیار آسان است. با استفاده از کلید نمره‌گذاری مخصوص هر مقیاس نمره فرد را در هر سوال مشخص می‌کنیم. این نمره با توجه به جهت نمره‌گذاری در کلید از کاملاً موافق تا به کاملاً مخالف یا بر عکس ممکن است ۵، ۴، ۳، ۲، ۱ باشد. در پایان نمرات فرد را در سوالات گوناگون جمع نموده تا نمره کل فرد به دست آید. جمع نمرات مربوط به سوالات هر زیر مقیاس نمره کل آن مقیاس را تشکیل می‌دهد. و جمع نمره فرد در همه مقیاس‌ها نمره کل عقاید غیرمنطقی فرد را نشان می‌دهد.

روش‌های جمع‌آوری اطلاعات

حجم نمونه پژوهش شامل ۱۵۰ نفر از فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل که به‌عنوان نمونه به شیوه «در دسترس» انتخاب شد. نمونه در دسترس شامل ۷۵ نفر از فارغ‌التحصیلان شاغلی که در میانگین زمانی کمتر از دوازده ماه شاغل شده‌اند؛ از طریق شناخت خود یا افراد دیگری که با آنها ارتباط نزدیک فAMILI یا دوستی دارند انتخاب گردید. بعد از تهیه فهرستی از اسامی فارغ‌التحصیلان شاغلی که خود یا دیگران می‌شناسیم پرسش‌نامه مزبور بر روی این گروه اجرا شد.

روش نمونه‌گیری گروه دوم بر این اساس خواهد بود که طی مدت دو ماه با پیگیری دائم در اداره کار شهرستان برازجان و همکاری کارمندان این اداره، ۷۵ نفر از فارغ‌التحصیلان جویای کاری که مراجعه‌کننده به این مرکز هستند، به‌عنوان نمونه در دسترس انتخاب شدند و پرسش‌نامه مزبور را تکمیل نمودند. جهت جمع‌آوری داده‌ها، تمام پرسش‌نامه‌ها به‌صورت فردی ارائه و اجرا گردید، آزمودنی‌ها نیز با توضیحات محقق نسبت به چگونگی پر کردن پرسش‌نامه-ها، راهنمایی‌های لازم را دریافت کردند و سپس پرسش‌نامه‌ها را دریافت و در همان زمان تکمیل نمودند.

تحلیل داده‌ها

در تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. جهت آزمون فرضیه سوالات پژوهش از آمار استنباطی، و به‌دلیل این‌که افراد دو گروه از جهت متغیرهایی- چون جنسیت، سن کاملاً هم‌تا نشده‌اند، و هم‌چنین به‌دلیل این‌که تعداد افراد در هر دو گروه یکسان خواهد بود از آزمون T برای گروه‌های مستقل استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهشی، جهت استفاده در تحلیل داده‌ها ارائه می‌شود.

شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

جدول ۱. آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش بر حسب گروه

متغیرها	گروه	میانگین نمرات	انحراف استاندارد
عقاید غیرمنطقی	شاغل	۲/۵۵	۰/۴۱
	غیرشاغل	۲/۷۷	۰/۴۰
تایید دیگران	شاغل	۲/۶۲	۱/۴۴
	غیرشاغل	۳/۱۴	۱/۲۸
نیاز به پارتی	شاغل	۲/۵۷	۱/۱۸
	غیرشاغل	۲/۹۲	۱/۳۲
اسیر گذشته بودن	شاغل	۲/۵۰	۱/۱۸
	غیرشاغل	۲/۸۱	۱/۰۹
آسان گرفتن	شاغل	۲/۶۶	۱/۱۶
	غیرشاغل	۳/۱۸	۱/۰۴
مسئول بیکاری	شاغل	۲/۳۰	۱/۱۶
	غیرشاغل	۲/۱۸	۱/۱۷

سؤال اول: آیا بین میزان عقاید غیرمنطقی انتخاب شغل در فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل تفاوت وجود دارد؟

برای آزمون تفاوت بین دو گروه فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل در عقاید غیرمنطقی انتخاب شغل، از آزمون t برای گروه‌های مستقل استفاده شده است. یکی از پیش‌فرض‌های این آزمون، رعایت اصل همگنی واریانس است. نتایج آزمون لوین نشان می‌دهد این اصل رعایت شده است و نتایج را با اطمینان می‌توان گزارش کرد.

جدول ۲. مقایسه میزان باورهای غیرمنطقی انتخاب شغل در دو گروه

سطح معناداری t	t	آزمون لوین		رعایت اصل همگنی واریانس‌ها
		سطح معناداری	F	
۰/۰۱	۳/۰۸	۰/۲۹	۱/۱۳	

بررسی نتایج آزمون t نشان می‌دهد که فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل تفاوت معناداری در متغیر عقاید غیرمنطقی انتخاب شغل دارند و فارغ‌التحصیلان غیرشاغل بیشتر از شاغلین عقاید غیرمنطقی در انتخاب شغلشان دارند ($M=۲۰۵/۵۰$ و $M=۱۸۸/۷۳$ و $\alpha=۰/۰۵$).

مقایسه باورهای غیرمنطقی انتخاب شغل در فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل...

در پژوهشی که پُرات (۱۹۹۷) انجام داد نتایج نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین باورهای شغلی افرادی که موفق به انتخاب شغل شده‌اند و افرادی که شغل انتخاب نکرده‌اند وجود دارد. نتایج این پژوهش به‌طور غیرمستقیم این سوال پژوهش را تایید می‌کند.

سوال دوم: آیا بین فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل در این اعتقاد که «شغلی را انتخاب می‌کنم که دیگران آن را تایید کنند» تفاوت وجود دارد؟

مقایسه نظرات دو گروه فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل در رابطه با انتخاب شغل مورد تایید دیگران: برای آزمون در رابطه با انتخاب شغل مورد تایید از نظر دیگران، از آزمون t برای گروه‌های مستقل استفاده شده است. یکی از پیش‌فرض‌های این آزمون، رعایت اصل همگنی واریانس است. نتایج آزمون لوین نشان می‌دهد این اصل رعایت شده است و نتایج را با اطمینان می‌توان گزارش کرد.

جدول ۳. انتخاب شغل مورد تایید از نظر دیگران

سطح معناداری t	t	آزمون لوین	
		سطح معناداری	F
۰/۰۲	-۲/۳۳	۰/۰۶	۳/۸۰

رعایت اصل همگنی واریانس‌ها

بررسی نتایج آزمون t نشان می‌دهد که فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل تفاوت معناداری در انتخاب شغل مورد تایید دیگران دارند و فارغ‌التحصیلان غیرشاغل بیشتر از شاغلین توجه به انتخاب شغل مورد تایید دیگران دارند ($M=۳/۱۴$ و $M=۲/۶۲$ و $\alpha=۰/۰۵$).

در بررسی که مارشال (۲۰۰۰) به‌منظور بررسی افراد شاغل و غیرشاغل انجام داد به این نتیجه دست یافت که افراد غیرشاغل در این باور که باید در انتخاب شغل به هدف‌ها و خواسته‌های دیگران توجه کنند، توافق دارند. این پژوهش به‌طور غیرمستقیم سوال پژوهش را تایید می‌کند. یعنی فارغ‌التحصیلان غیرشاغل در این باور که شغل‌شان باید مورد تایید همه افراد جامعه یا همه کسانی که می‌شناسند قرار گیرد و شغل‌شان وقتی ارزشمند هست که دیگران بر آن مهر تایید بزنند، یا آن‌که لازم و ضروری است که شغل‌شان مورد تایید دیگران واقع شود بیشتر توافق دارند.

سوال سوم: آیا بین فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل در این اعتقاد که «هر فردی برای انتخاب شغل به پارتی نیاز دارد» تفاوت وجود دارد؟

مقایسه نظرات دو گروه فارغ‌التحصیل شاغل و غیرشاغل در رابطه با نیاز به پارتی: برای آزمون تفاوت بین دو گروه فارغ‌التحصیل شاغل و غیرشاغل در رابطه با نیاز به پارتی در انتخاب شغل، از آزمون t برای گروه‌های مستقل استفاده شده است. یکی از پیش‌فرض‌های این آزمون، رعایت اصل همگنی واریانس است. نتایج آزمون لوین نشان می‌دهد این اصل رعایت شده است و نتایج را با اطمینان می‌توان گزارش کرد.

جدول ۴. نیاز به پارتی در انتخاب شغل

سطح معناداری t	t	آزمون لوین		رعایت اصل همگنی واریانس‌ها
		سطح معناداری	F	
۰/۰۹	-۱/۶۸	۰/۶۷	۰/۱۸	

بررسی نتایج آزمون t نشان می‌دهد که فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل تفاوت معناداری در رابطه با نیاز به پارتی در انتخاب شغل ندارند و ($M=۲/۹۲$ و $\alpha=۰/۰۵$ ، $M=۲/۵۷$ و $\alpha=۰/۰۵$) در بررسی که هاوول (۲۰۰۱) انجام داد به این نتیجه رسید که افراد شاغل و غیرشاغل در این باور که تنها با تکیه بر افراد قوی و متخصص می‌توانند شغل انتخاب کنند، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. نتایج این پژوهش به‌طور غیرمستقیم این سوال را تایید نمی‌کند. در پژوهش پیشین افراد غیرشاغل در این باور بیشتر هم‌عقیده بودند که باید در انتخاب شغل به افراد قوی-تر از خود متکی بود یا آن‌که انتخاب شغل بدون اتکا به افراد قوی‌تر سخت خواهد بود.

سوال چهارم: آیا بین فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل در این اعتقاد که «ما در انتخاب شغل اسیر گذشته خویش هستیم» تفاوت وجود دارد؟

مقایسه نظرات دو گروه فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل در رابطه با اسیر گذشته بودن در انتخاب شغل: برای آزمون تفاوت بین دو گروه فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل در رابطه با اسیر گذشته بودن در انتخاب شغل، از آزمون t برای گروه‌های مستقل استفاده شده است. یکی از پیش‌فرض‌های این آزمون، رعایت اصل همگنی واریانس است. نتایج آزمون لوین نشان می‌دهد این اصل رعایت شده است و نتایج را با اطمینان می‌توان گزارش کرد.

جدول ۵. اسیر گذشته بودن در انتخاب شغل

سطح معناداری t	t	آزمون لوین		رعایت اصل همگنی واریانس‌ها
		سطح معناداری	F	
۰/۱۰	-۱/۶۴	۰/۲۵	۱/۳۴	

مقایسه باورهای غیرمنطقی انتخاب شغل در فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل...

بررسی نتایج آزمون t نشان می‌دهد که فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل تفاوت معناداری در رابطه با اسیر گذشته بودن در انتخاب شغل ندارند ($M=2/81$ و $M=2/50$ و $\alpha=0/05$). در بررسی که لارچر (۲۰۰۳) درباره نگرانی و باورهای غیرمنطقی انجام داد، نتایج تحقیق نشان داد که نگرانی بیشتر در رابطه با باور غیرمنطقی خاصی که منعکس‌کننده این که گذشته تعیین‌کننده رفتار فرد است، دارد. بنابراین این سوال پژوهش به‌طور غیرمستقیم با پژوهش‌های پیشین منطبق هست. یعنی فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل در این باور که فرد به‌خود می‌گوید: انتخاب شغل من محصول تجارب زندگی گذشته من هست. تجارب گذشته زندگی تعیین‌کننده انتخاب شغل کنونی من هستند. من به هیچ‌وجه نمی‌توانم آن‌را تغییر دهم یکسان بودند. گذشته فرد می‌تواند وضعیت مالی، حساب بانکی سابقه بازداشت فرد دارا بودن پیشینه جنایی تعهدات مالی فرد، سابقه قصور در پرداخت بدی‌ها باشد.

سوال پنجم: آیا بین فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل در این اعتقاد که «من انتخاب شغل را آسان می‌گیرم» تفاوت وجود دارد؟

مقایسه نظرات دو گروه فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل در رابطه با آسان گرفتن انتخاب شغل: برای آزمون تفاوت بین دو گروه فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل در رابطه با آسان گرفتن انتخاب شغل، از آزمون t برای گروه‌های مستقل استفاده شده است. یکی از پیش‌فرض‌های این آزمون، رعایت اصل همگنی واریانس است. نتایج آزمون لوین نشان می‌دهد این اصل رعایت شده است و نتایج را با اطمینان می‌توان گزارش کرد.

جدول ۶. آسان گرفتن انتخاب شغل

سطح معناداری t	t	آزمون لوین		رعایت اصل همگنی واریانس‌ها
		سطح معناداری	F	
۰/۰۰۵	-۲/۸۸	۰/۱۳	۲/۳۵	

بررسی نتایج آزمون t نشان می‌دهد که فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل تفاوت معناداری در رابطه با آسان گرفتن انتخاب شغل دارند و فارغ‌التحصیلان غیرشاغل بیشتر از شاغلین اعتقاد به آسان گرفتن انتخاب شغل دارند ($M=3/18$ و $M=2/66$ و $\alpha=0/05$).

فربخش و نادری‌زاده (۱۳۸۷) به ارزیابی حالات ناتوانی و نگرانی‌های انتخاب شغل بین دانشجویان در مراحل مختلف تحصیلی و تاثیر آن بر کاهش مهارت‌های جست و جوی شغل پرداختند. نتایج نشان داد که دانشجویانی که در سال‌های اولیه تحصیل هستند در مقایسه با دانشجویانی که در سال‌های پایانی تحصیل هستند نگرانی و اضطراب بیشتری درباره انتخاب

شغلشان دارند. ولی ناتوانی در انتخاب شغل در سال‌های پایانی تحصیل در مقایسه با سال‌های اولیه تحصیل بالاتر هست. نتایج پژوهش‌های پیشین به‌طور غیرمستقیم با سوال پژوهش منطبق هست. یعنی چون فارغ‌التحصیلان شاغل مراحل جست‌وجوی شغل را طی کرده‌اند در این باور که اگر انتخاب شغلش آن‌طور نباشد که او می‌خواهد نهایت ناراحتی و بیچارگی است و بدبختی‌های زیادی را به‌دنبال خواهد داشت بیشتر هم عقیده هستند.

سوال ششم: آیا بین فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل در این اعتقاد که «هر فردی خودش مسئول بیکاری خود است» تفاوت وجود دارد؟

مقایسه نظرات دو گروه فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل در رابطه با این‌که هر کس خودش مسئول بیکاری خودش است: برای آزمون تفاوت بین دو گروه فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل در رابطه با این‌که هر کس خودش مسئول بیکاری خودش است، از آزمون t برای گروه‌های مستقل استفاده شده است. یکی از پیش‌فرض‌های این آزمون، رعایت اصل همگنی واریانس است. نتایج آزمون لوین نشان می‌دهد این اصل رعایت شده است و نتایج را با اطمینان می‌توان گزارش کرد.

جدول ۷. هر کس خودش مسئول بیکاری خودش است.

سطح معناداری t	t	آزمون لوین	
		سطح معناداری	F
۰/۰۰۳	-۳/۰۶	۰/۶۱	۰/۲۶

رعایت اصل همگنی واریانس‌ها

بررسی نتایج آزمون t نشان می‌دهد که فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل تفاوت معناداری در رابطه با این‌که هر کس خودش مسئول بیکاری خودش است دارند و بیکاران بیشتر از شاغلین اعتقاد به مسئول بودن هر کس در قبال بیکاری خود دارند ($M=۲/۸۸$ و $M=۲/۳۰$ و $\alpha=۰/۰۵$).

اسپر (۱۹۹۲) به این نتیجه رسید که بین باورهای حرفه‌ای افرادی که موفق به انتخاب شغل شده‌اند و افرادی که موفق به انتخاب شغل نشده‌اند به لحاظ؛ گشودگی، رضایت درونی، مسئولیت‌پذیری، مقایسه خود با دیگران، تنوع تحصیلی / شغلی، انعطاف‌پذیری مسیر شغلی، تحقیق/مذاکره و سخت کار کردن تفاوت وجود دارد. پژوهش‌های پیشین سوال پژوهش را به‌طور غیرمستقیم تایید نمی‌کند. یعنی فارغ‌التحصیلان شاغل در این باور که در انتخاب شغلشان مسئولیتی نداشته‌اند و حوادث و رویدادهای زندگی مسبب انتخاب شغلشان بوده است هم عقیده هستند. در حالی که فارغ‌التحصیلان غیرشاغل در این باور هم عقیده نیستند و مسئولیت‌پذیری بیشتری در انتخاب شغلشان دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که بین باورهای غیرمنطقی انتخاب شغل افراد شاغل و غیرشاغل تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بین فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل تفاوت معنی‌داری در مورد تایید بودن انتخاب شغل از نظر دیگران دارند. و بیکاران بیشتر از شاغلین توجه به مورد تایید بودن شغل از نظر دیگران دارند. افراد غیرشاغل در این باور بیشتر هم‌عقیده بودند که باید در انتخاب شغل به افراد قوی‌تر از خود متکی بود یا آن‌که انتخاب شغل بدون اتکا به افراد قوی‌تر سخت یا غیرممکن خواهد بود. هم‌چنین فارغ‌التحصیلان شاغل و غیرشاغل در این باور که فرد به خود می‌گوید: انتخاب شغل من محصول تجارب زندگی گذشته من هست. و من به هیچ وجه نمی‌توانم آن‌را تغییر دهم یکسان بودند. در رابطه با آسان گرفتن انتخاب شغل فارغ-التحصیلان شاغل و غیرشاغل تفاوت معنی‌داری دارند و بیکاران بیشتر از شاغلین اعتقاد به آسان گرفتن انتخاب شغل دارند. فارغ‌التحصیلان شاغل در این باور که در انتخاب شغل‌شان مسئولیتی نداشته‌اند و حوادث و رویدادهای زندگی مسبب انتخاب شغل‌شان بوده است هم-عقیده هستند؛ در حالی‌که فارغ‌التحصیلان غیرشاغل در این باور هم عقیده نیستند و مسئولیت‌پذیری بیشتری در انتخاب شغل‌شان دارند.

پیشنهادات

- ۱- این پژوهش می‌تواند بر دو گروه دانشجویان، دانشجویانی که در سال‌های اولیه تحصیل و ورود به دانشگاه هستند و سال‌های پایانی بررسی شود و دیدگاه‌های آن‌ها با هم مقایسه شود.
- ۲- هم‌چنین باورهای غیرمنطقی انتخاب شغل می‌تواند با سطوح تصمیم‌گیری شغلی به‌منظور آزمون این فرض که آیا باورهای غیرمنطقی در زمینه انتخاب شغل با سطوح تصمیم‌گیری شغلی رابطه دارد یا بررسی شود.
- ۳- در شرایط حاضر که مشکل بیکاری و اشتغال فارغ‌التحصیلان ابعاد تازه‌تری یافته، دانشجویان در دوران تحصیل نیز نگران بوده‌اند. می‌توان این موضوع را که باورهای غیرمنطقی در زمینه انتخاب شغل تا چه اندازه بر انگیزه و عملکرد تحصیلی دانشجویان تاثیرگذار هست را بررسی کرد.
- ۴- اثربخشی رویکرد بازساخت‌دهی شناختی یا رویکرد عقلانی- عاطفی الیس بر باورهای غیرمنطقی انتخاب شغل فارغ‌التحصیلان غیر شاغل بررسی شود.

۵- نتایج پژوهش می‌تواند برای مشاوران و متخصصانی که می‌خواهند به افراد در برنامه‌ریزی برای تحولات زندگی‌شان، تحصیلات آینده، استخدام، و بازنشستگی‌شان کمک کنند مفید باشد.

۶- نتایج پژوهش می‌تواند به افرادی که به دلیل نداشتن شغل یا از دست دادن یا تغییر شغل دچار احساس افسردگی و احساسات دردناک شده‌اند کمک‌کننده باشد.

منابع

فرحبخش و نادری‌زاده اصفهانی، کیومرث و "و" (۱۳۸۷). ارزیابی حالات ناتوانی و نگرانی‌های انتخاب شغل بین دانشجویان در مراحل مختلف تحصیلی و تاثیر آن بر کاهش مهارت‌های جست‌وجوی شغل آنان. تحقیق و توسعه مشاوره ۷ (۲۵) ۱۱۹-۱۳۶.

مزدک پور، جعفر (۱۳۸۷). مدیریت فشار روانی و استرس. برگرفته از [http:// www. Magiran.Com](http://www.Magiran.Com)

Abrams, M. (2004). *Happier and relived in month, not years*. Retrived august 22/2004, from [www. Rebt. org](http://www.Rebt.org).

Arthur, n., and T. RooL (2002). " *Beliefs in career counseling*". Dviison of applied psychology faculty of education university of calgar, Alberta, Canada:1- 7.

Amundson, N. (1997). "Myths, *Metaphors and Moxie: The 3Ms of career counseling*." *Journal of Emoloyment counseling* 34: 76-84.

Burns, D. D. (1980) "*The perfectionists Script for self- Defeat*." *Psychology Today* 14, 11:34- 51.

Digest, Eric. (1992). "*Challenging troublesom career beliefs*". Eric clearinghouse on counseling and personnel services Ann 1- 4.

Doubois, D.D. (2000). *The stages of one career* .Training and development, 54(12), 45-50.

Ellis, a., (1962). *Reason and emotion in psychotheraoy*. New York: Stuart.

Howell, E. (2001). *career beliefs and self-efficacy levels of working women* (doctoral dissertation, texas a & M university, 2001). Dissertation abstracts international, 58(01).319

Korbishli, R.A., &yast, A. (2000). Introductory: framing the future career.In A.korbishlli &A., yast (Eds). *The future of career* (pp.1-17).cambridge.UK: combridge university press.

Laker, Dennis R. (2002). "*The career wheel: an exerc ise for exploring and validating ones career choices*". *Journal of employment counseling*:

Lorcher. S. ph., (2003). "*Worry and irrational beliefs: a preliminary investigation*". Individual differences research group. All rights reserved.

LeWis, r. a., and m. r. Gilhousen. (1981) "*Myths of career development: a cognitive approach to vocational counseling*. " the personnel and giuidance journal 59: 296 – 299.

Marshall. (2002). *a study on senior student's beliefs, state-trait anxiety.and behaviors of career decision-making: An example of national Taipei*

- commercial junior college (original in Chinese)*. Unpublished thesis. national Taiwan normal university, Taipei, Taiwan.
- Mitchell, L. k., and J. d. Krumboltz. (1996) "Krumboltz's learning Theory of career choice and counseling." In career choice and development, by D. Brown T L. brooks, and associated. San Francisco: Jossey – Bass.
- Nevo, O. (1987). *Irrational expectations in career counseling and their confronting arguments*. The career development quarterly, 35, 239, 251.
- Porat, H. (1997). *The career beliefs of homeless veterans: vocational attitudes as indicators of employability*. *Journal of career*.
- Reardon, R, c., Lenz, J., Sampson, J., & Peterson, W. (2000). *Career development and planning: A comprehensive approach* (pp01-17). Stamford: Wadsworth.
- Sampson, J. p., etal (1996). *Career thought inventory professional manual*. Florida: psychological assessment resources inc., - Smith, P.L,
- Spor, A.E. (1999). *the effect career beliefs of dislocated workers have on potential* (masters thesis, California state university, 1999) master abstracts international, 37(05), 1527
- Thompson, A. P. (1976). *Client misconception in vocational counseling the personnel and guidance journal*, 55, 30- 33.
- Touslee, J, (2007). " *Rational emotive behavior therapy* ", *frame of reference: rational emotive behavior therapy*.
- Zunker, g. (2006). *Career counseling a hollistic approach*. Teks state university Thomson: Brooks / cole.
- Woodric, c. (1979). *The development and standardization of an attitude scale designed to measure career myths held by college students*. (Doctoral dissertation, texas a& m university, 1979). Dissertation abstracts international, 40(08), 4506